

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UNIT
PELAYANAN TRANSMISI SULSELBAR**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

MUHAMMAD ASHARI. S
NIM: 10600112097

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2016**

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ashari. S
NIM : 10600112097
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 11 Juli 1993
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Poros Pallangga Raya No. 60
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit
Pelayanan Transmisi Sulselrabar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Gowa, 9 Desember 2016

Penyusun,



Muhammad Ashari. S

NIM: 10600112097

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar”**, yang disusun oleh **Muhammad Ashari. S**, NIM: **10600112097**, mahasiswa jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 09 Desember 2016, bertepatan dengan 10 Rabi’ul Awal 1438 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen.

Makassar, 09 Desember 2016

10 Rabi’ul Awal 1438 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. Syaharuddin, M.Si	(.....)
Penguji I	: Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,M.comm	(.....)
Penguji II	: Memen Suwandi, SE.,M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si	(.....)

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan hanya kepada Allah (Subhanahu Wata'ala) yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, kekutan serta ilmu pengetahuan kepada penulis. Atas perkenan-Mu jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam "Allahumma Sholli Ala Sayyidina Muhammad" juga penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Selama penyusunan skripsi ini tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak. Karena itu, perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih kepada:


1. Bapak **Saifuddin, S.sos** dan Ibunda **Hj. Asny**, Terima kasih atas dukungan moril maupun materil dan untaian doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Bapak **Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si**, Selaku Rektor UIN Alauddin Makassar.
3. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag**, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak **Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.**, selaku pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak **Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.**, selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu **Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE.,M.Comm** Dan Bapak **Memen Suwandi, SE.,M.Si.**, Selaku Penguji yang telah mengoreksi, memeriksa, dan memberi saran yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
8. Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.
9. Sahabat-sahabatku APJ Gowa, Teman-Temanku kelompok Manajemen 5&6, Serta Sepupuku Zulkifly dan Sahabatku Indra Yanti Sari, terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini.
10. Seluruh teman-teman di Manajemen Angkatan 2012, terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut memberikan bantuan secara tulus.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga Allah SWT menerima amal ibadah kita semua disisi-Nya. Amin

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Samata, 9 Desember 2016


Muhammad Ashari. S
NIM. 10600112097

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1-13
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Hipotesis	7
D. Defenisi Operasional dan Deskripsi Obyek Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	11
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORETIS	14-44
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Tinjauan Islam tentang MSDM	18
C. Tinjauan Umum tentang Kinerja Karyawan	20
D. Tinjauan Islam tentang Kinerja Karyawan	23
E. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja	24
F. Tinjauan Islam tentang Motivasi Kerja	32
G. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja	33
H. Tinjauan Islam tentang Disiplin Kerja	41
I. Hubungan Antar Variabel	42
J. Kerangka Pikir	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45-54
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel.....	46
D. Jenis dan Sumber Data.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55-90
A. Visi dan Misi Perusahaan	55
B. Tugas dan Tanggung Jawab	55
C. Penyajian Data Penelitian.....	68
D. Karakteristik Responden	68
E. Deskripsi Data Penelitian.....	71
F. Analisis dan Olah Statistik	74
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
BAB V PENUTUP	91-92
A. Kesimpulan	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93-96
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No	Teks	Halaman
1.1	Indikator-Indikator Variabel	10
1.2	Penelitian Terdahulu	11
4.1	Jenis Kelamin Responden.....	68
4.2	Usia Responden.....	69
4.3	Pendidikan Responden	70
4.4	Masa Kerja Responden.....	70
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	71
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	72
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	73
4.8	Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja.....	75
4.9	Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja	75
4.10	Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan.....	76
4.11	Hasil Uji Reliabilitas	77
4.12	Hasil Uji Normalitas.....	78
4.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
4.14	Durbin Watson.....	79
4.15	Hasil Uji Multikolinieritas	81
4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Coefficients)	82
4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Model Summary).....	83
4.18	Hasil Uji F.....	84
4.19	Hasil Uji t.....	86

DAFTAR GAMBAR

No	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir Penelitian	44
3.1	Diagram Scatterplot.....	80

ABSTRAK

Nama : Muhammad Ashari. S

Nim : 10600112097

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UNIT PELAYANAN TRANSMISI SULSELBAR.

Pokok masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana seorang pimpinan dalam suatu perusahaan dapat melihat bahwa dengan menerapkan motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Sebab dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan sepenuh hati. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar serta untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya (motivasi dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode random sederhana (*simple random sampling*). Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu: Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar yaitu disiplin kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 10). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manusia sebagai salah satu makhluk ciptaan Allah dibekali dengan kehendak bebas, rasionalitas, dan kesadaran moral. Semua ini dikombinasikan dengan kesadaran ke-Tuhanan yang interen sehingga manusia dituntut untuk hidup dalam kepatuhan dan ibadah kepadanya. Semua sumber daya yang ada ditangan manusia tidak lain adalah suatu amanah. Karena itu, sebagai kholifah (wakil Allah), manusia akan dituntut suatu pertanggungjawaban di akhirat kelak. Bagi mereka yang berbuat baik maka mereka akan memetik kebaikan pula. Dalam QS. Ali-imran: 103 dijelaskan bahwa:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ النَّارِ
 فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ ءَايَاتِهِ ۚ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٢٣﴾

Terjemahnya:

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut di atas, dapat dipahami bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaknya bersatu padulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk menggapai cita-cita dalam satu payung organisasi.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. (Gomez, 1995 : 2) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan

agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil memanaj karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanaj dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui

faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

(Azar & Shafighi, 2013 : 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. (Tohardi, 2002 : 393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang

maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

PT PLN (Persero) UPT Sulselrabar adalah bagian Unit Pelayanan Transmisi dimana di dalamnya terdapat 3 bidang yaitu bidang perencanaan dan evaluasi, bidang pemeliharaan, serta bidang administrasi dan umum. Dimana di tiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. PT PLN (Persero) UPT Sulselrabar terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari jumlah masyarakat semakin meningkat, hal tersebut akan meningkatkan permintaan akan distribusi listrik dan bisa saja keluhan masyarakat juga akan semakin meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa adalah dengan menawarkan kualitas jasa dan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Oleh karena itu karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya,

dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal, karena motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Sama halnya dengan memotivasi karyawan disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya bagi suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan, disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi perusahaan tersebut dapat dicapai. Suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Karena itu, diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung dengan adanya kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih PT PLN (Persero) UPT Sulselrabar sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar)*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar?
2. Apakah variabel disiplin kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar?

C. Hipotesis

1. Motivasi dan disiplin kerja

Motivasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tercermin dari kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikuatkan oleh (Azar & Shafighi, 2013 : 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Adapun disiplin kerja juga merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang tercermin dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien , memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang

tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Tohardi, 2002 : 393) mengatakan bahwa kedisiplinan memiliki peranan yang penting dalam sebuah perusahaan. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan, yang dapat mendukung pencapaian kinerja.

H_1 : Diduga Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Disiplin kerja dan kinerja karyawan

Menurut M. Harlie menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dinyatakan berdasarkan pada hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Tohardi, 2002) memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik dalam perusahaan, efektifitas karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

H_2 : Diduga Variabel Disiplin Kerja (X_2) dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

D. Definisi Operasional dan deskripsi obyek penelitian

1. Definisi operasional

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Motivasi memiliki beberapa aspek yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, serta pekerjaan itu sendiri.

b. Disiplin

Disiplin Kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin memiliki beberapa aspek yaitu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki beberapa aspek yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Tabel 1.1 indikator-indikator variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala Penelitian
1.	Motivasi (X1)	1.kebutuhan 2.sikap 3.kemampuan, 4.pembayaran atau gaji 5.keamanan pekerjaan 6.hubungan sesama pekerja 7.pujian 8.pekerjaan itu sendiri.	Faustino Cardoso Gomes (2003)	Skala likert 1-4 (sangat setuju-sangat tidak setuju)
2.	Disiplin kerja (X2)	1.hadir tepat waktu 2.mengutamakan presentase 3.kehadiran 4.mentaati ketentuan jam kerja 5.menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien 6.memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya 7.memiliki semangat kerja yang tinggi 8.memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas 9.selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.	M. Harlie (2010)	Skala likert 1-4 (sangat setuju-sangat tidak setuju)
3.	Kinerja karyawan (y)	1.jumlah pekerjaan 2.kualitas pekerjaan 3.ketepatan waktu 4.kehadiran 5.kemampuan kerja sama.	Wilson bangun (2012)	Skala likert 1-4 (sangat setuju-sangat tidak setuju)

2. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Yuni Kusumodewi, (NPM : 201214004), Juni Trisnowati	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pd Bidang Pengelolaan Pen-dapatan RSUD Dr. Moewardi.	Uji Validitas dan Uji Relia-bilitas, Uji Hipotesis.	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pen-dapatan RSUD Dr. Moewardi dan secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ber-pengaruh.
2.	Juni Trisnowati1	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis.	Motivasi Kerja & Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Kartasura Sari-bumi Cabang Masaran dan secara simultan ber-pengaruh dan Koefisien Determinasi Menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi

				Kerja & Disiplin Kerja.
3.	Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, Mohammad AlMusadieq	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars Inter-national Kota Surabaya).	Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial.	Dlm penelitian ini variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja maka sebaiknya PT. Stars International Surabaya harus terus berupaya meningkatkan, mempertahankan dan mengoptimalkan Motivasi Kerja yang sudah ada dalam perusahaan.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulsebar.
2. Mengetahui variabel disiplin kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulsebar.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak, terutama:

1. Bagi Peneliti. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara profesional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1-Manajemen di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bagi Perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam pembinaan dan pengembangan serta memotivasi karyawan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Bagi Universitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan dari sistem pendidikan yang diberikan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar kepada mahasiswa/i.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa inggris *management* yang artinya “*mengatur atau mengelola*”. Sedangkan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti bidang lainnya, manajemen SDM memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks. Beberapa pendapat para ahli manajemen berkaitan dengan pengertian MSDM.

(Hasibuan, 2002 : 2) Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya (Mangkunegara, 2002 : 2) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan and pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Siagian , 2003 : 181), memberikan pengertian sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu

implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Mengingat MSDM merupakan bagian terpenting dari manajemen, maka pengertian MSDM dapat disimpulkan bahwa “ manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan pegawai melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mathis and Jackson, 2002 : 22).

Tugas pokok MSDM berkaitan dengan beberapa persoalan penting, yaitu: penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola, penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi dan benefit dan hubungan tenaga kerja dan manajemen (Yuli, 2005 : 18). Tahapan Proses manajemen SDM sebagai berikut :

- 1) Perencanaan SDM. Perencanaan SDM merupakan proses dimana manajer menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga yang tepat ditempat yang tepat dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menolong organisasi tersebut mencapai sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien.
- 2) Perekrutan Pegawai. Penarikan tenaga kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber

penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja bertujuan menyediakan tenaga kerja bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

- 3) Seleksi, adalah proses untuk memuaskan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak. Dalam kenyataannya, proses seleksi seringkali tidak obyektif sehingga berdampak pada kualitas SDM organisasi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih pegawai yang cocok dengan pekerjaan dan organisasi.
- 4) Sosialisasi dan Orientasi. Setelah calon pekerja itu diterima sebagai karyawan dalam perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi yaitu pengenalan pekerja baru pada pekerjaan dan organisasinya. Langkah ini dirancang untuk mengabrabkan pegawai baru denga pekerjaan mereka, rekan kerja dan aspek kunci dari organisasi keeluruhan dan upaya memperjelas misi kultur organisasi, menjelaskan sasaran pengoprasian dan harapan pekerjaan, mengkomunikasikan kebijakandan prosedur dan mengindentifikasi personil kunci.
- 5) Pelatihan dan Pengembangan. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan sebagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan bersifat luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam kelimuan, wawasan dan kemampuan, sikap serta

kepribadian. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi “*gap*” antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran tugas.

- 6) Penilaian prestasi. Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan,, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila karyawan telah memenuhi standar yang ditetapkan, maka karyawan itu berarti memiliki prestasi yang baik, demikian juga sebaliknya.
- 7) Promosi, transfer dan demosi. Kegiatan ini dilakukan apabila calon karyawan sudah diterima, diseleksi dan dikembangkan serta melakukan proses penilaian yang obyektif, maka manajer perlu mengamati dan meng-ikuti pergerakan mereka dari tugasnya. Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik denga jalan promosi, penurunan, pe-mindahan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan manfaat yang besar, baik bagi organisasi maupun karyawan. Karyawan akan merasa senang untuk bekerja karena mereka berada pada posisi yang sesuai. Sebaliknya, produktivitas akan semakin menurun manakala tugas yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

B. *Tinjauan Islam Tentang MSDM*

SDM merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada di muka bumi. Karena pada dasarnya semua ciptaan allah yang ada di muka bumi ini memang sengaja diciptakan oleh allah untuk kemaslahatan umat manusia. Karena itu sumber daya yang ada ini harus dijaga dan dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Manusia diberikan karunia oleh Allah swt untuk menjalankan tugasnya sebagai kholifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai kholifah jika kalau ia tidak dilengkapi dengan potensi-potensi dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih dibandingkan makhluk lainnya. Artinya, jika SDMnya berkualitas maka ia akan dapat mempertanggung jawabkan amanahnya sebagai seorang kholifah dengan baik. Kualitas SDM tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai rohani, yaitu berupa iman dan taqwa.

Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya terbatas pada ilmu pengetahuan dan teknologi saja. Namun, pengembangan SDM juga mencakup dimensi spiritual. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental spiritual keagamaan. SDM yang memiliki dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohani. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu

pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia kearah pengajaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bias diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain. Kesimpulan lengkap yang berkaitan dengan acuan bagi pengembangan SDM berdasarkan konsep islam, membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep islam.

Berikut ayat yang menjelaskan tentang sumber daya manusia:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنُحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Maksud ayat diatas yaitu Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi, karena Allah tahu kemaslahatan yang tidak diketahui oleh siapapun. Allah menjelaskan bahwa segala perbuatan-Nya mengandung hikmah yang dalam, meskipun tersembunyi bagi malaikat.

C. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron 1) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 : 15). Lebih lanjut Bastian 2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Lanjut Chaizi Nasachua 3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai afektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004 : 67).

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007 : 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Gibson (dalam Tan, 2010 : 137), kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan,

dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2005 : 67) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Sedangkan Rivai (2008 : 14) mendefinisikan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama.

Selanjutnya (Abdul Azis, 2010 : 40), (Mangkuprawira dan Vitayala, 2007 : 153) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut (Wilson Bangun, 2012 : 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui Standar kinerja. nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator Kinerja Karyawan.

1) Indikator-indikator Kinerja Karyawan.

- (a) Jumlah Pekerjaan
- (b) Kualitas Pekerjaan
- (c) Ketepatan Waktu
- (d) Kehadiran dan
- (e) Kemampuan Kerja Sama

2) (Mangkunegara, 2004 : 65) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut:

- (a) Faktor kemampuan (*Ability*). Karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya

sehari-hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- (b) Faktor motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau organisasi.

3) Menurut (Magkuprawira dan Vitayala, 2007 : 155-156) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- (a) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- (b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- (c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang dinerikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- (d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- (e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

(Arep dan Tanjung , 2002 : 12) menyatakan bahwa faktor-faktor manajerial dan sikap yang diukur dalam menilai prestasi kerja karyawan, yaitu meliputi ke-mampuan merencanakan, kemampuan berorganisasi, koordinasi, penyeliaan, kepemimpinan dan dinamika, inisiatif, kepandaian mencari akal, kreativitas dan imajinasi, pengembangan bawahan, sumbangan kepada semangat kelompok, kemampuan analisis, pendelegasian wewenang, hubungan masyarakat, sosialisasi, kepercayaan pada diri sendiri, pengambilan resiko, kemampuan memotivasi bawahan, mengelola konflik, keterampilan komunikasi (lisan dan tertulis), keuletan, kerja keras, integritas, niat, empati, ketegasan, keahlian, pengaturan data, dan perhatian terhadap orang lain.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

D. Tinjauan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Firman Allah swt dalam al-Quran surat At-Taubah (009) : 105, dijelaskan bahwa :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Maksud Ayat diatas adalah setiap umat manusia diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (Kuat ekonominya). Allah swt akan menampakkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

E. Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995 : 45) Pandangan lain mengemukakan bahwa motivasi secara sederhana dapat diartikan “*motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan, (Siagian, 1985 : 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan, (Winardi, 2000 : 312).

Teori relasi manusia yang telah dikenalkan oleh Fayol, Mayo, McGregor, Maslow dan lain-lainnya telah memberikan kontribusi berharga dalam dunia manajemen, serta memberikan justifikasi bahwa peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Saat ini perkembangan peran manusia dalam organisasi direpresentasikan dalam teori perilaku organisasi yang mencoba melihat organisasi dari perspektif yang lebih luas, diantaranya dari perspektif

psikologi, sosiologi, ekonomi, antropologi, hingga medis. Beberapa topik penting dalam teori perilaku organisasi ini diantaranya bahwa kinerja organisasi sangat terkait dengan kepuasan kerja, stres, motivasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, budaya kerja, politik dalam organisasi, konflik interpersonal, desain organisasi dan lain sebagainya.

Chung & Meggison menyatakan bahwa “Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal..it’s closely performance 1) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan 2) Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu : Motivasi Ekstrinsik (dari luar) dan Motivasi Intrinsik(dari dalam diri seseorang). Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu, (Wursanto, 1987 : 132).

Manusia dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut (Moch As’ad, 1999 : 46) bekerja mengandung arti

melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut (Smith dan Wakeley dalam Moch As'ad, 1999 : 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Pendapat dari (Gilmer dalam Moch As'ad, 1999 : 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Berdasarkan pendapat-pendapat mengenai motivasi dan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat mem-

berikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan atas keberadaannya, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu. Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa teori motivasi yang menjelaskannya.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg; *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; teori *Motivasi Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua, yaitu: teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg.

1) Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian (A. Maslow dalam Siagian, 1996 : 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

(a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

(b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan karya seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

(c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

(d) Kebutuhan Pengakuan (*Esteen Need*)

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya.

(e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai.

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut (Herzberg dalam Hasibuan, 1996 : 108) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan factor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik). Lebih lanjut dijelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg, menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- (a) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
 - (b) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
 - (c) Pegawai/karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.
- (Herzberg dalam Hasibuan , 1996 : 109) menyatakan bahwa orang dalam

melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu *Maintenance Factor* dan *Motivation Factors*.

3) Metode-Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut (Hasibuan, 1996 : 100) kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (a) Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- (b) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi perusahaan, tentunya dalam hal ini pimpinan memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas yang baik dan dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi dan mampu menunjang kepuasan kerja itu sendiri.

4) Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2003 : 180-181) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan

pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor- faktor Motivasi Kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi kerja:

- (a) Kebutuhan
- (b) Sikap
- (c) Kemampuan
- (d) Pembayaran atau gaji
- (e) Keamanan pekerjaan
- (f) Hubungan sesama pekerja
- (g) Pujian
- (h) Pekerjaan itu sendiri

F. Tinjauan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. menurut sabda Nabi saw. Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla (HR. Ahmad). Dalam hadits diatas bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat

besar. Allah suka kepada hambanya yang mau berusah payah mencari nafkah.

Firman Allah swt dalam al-Quran surat Yusuf, ayat 87 dijelaskan bahwa:

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ
لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Terjemahnya:

Hai anak-anakku, pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Dari ayat tersebut sangat jelas kalau putus asa hanyalah untuk orang-orang yang kafir. Dari putus asa bisa mengakibatkan hal lain yang bisa menyalahi aturan agama dan bahkan hukum negara, misal saja bunuh diri, merampok dan lain-lain. Untuk itu, Janganlah berputus asa apapun yang kita alami. Sesungguhnya rezeki dan anugrah itu datangnyanya dari Allah SWT, bukan dari manusia atau makhluk lainnya.

G. Tinjauan Umum Tentang Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan, (Wursanto, 1987 : 147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan, 1997 : 135). Disiplin kerja menurut (Siagian, 1996 : 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Sedangkan menurut (The Liang Gie, 1981 : 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Kedisiplinan menurut (Hasibuan, 2001 : 193) adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku. (Soejono, 1997 : 72) mengemukakan bahwa, umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat kerjanya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut Moenir (2002 : 18), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada

pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007 : 129), mengartikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sastrohadiwiryo (2006 : 291) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Siagian (2007 : 305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

1) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (GR. Terry, 1993 : 218) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja:

- (a) *Self Dicipline*, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- (b) *Command Dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Adanya hasrat yang kuat untuk

melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku, (2) Adanya perilaku yang terkendali, dan (3) Adanya ketaatan.

2) (Hani Handoko, 1990 : 129-130) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

- (a) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- (b) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.
- (c) Disiplin Progresif, yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerja-an selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, dipecat Hani (Handoko, 1990 : 129-130).

Dalam mewujudkan suatu instansi yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas karyawannya tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang biasanya dikeluarkan oleh pimpinan. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam instansi, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi karyawan untuk bekerja sesuai

dengan aturan serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam instansi menjadi lebih baik dan teratur.

1) Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para guru akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan gurunya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan karyawan agar bersikap disiplin, (Soejono, 1997 : 67) mengemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- (a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- (b) Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
- (c) Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar tenaga kerja/ pegawai.
- (d) Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

- (e) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

2) Komponen Disiplin Kerja

Menurut (Soejono, 1997 : 67) disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

- (a) Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- (b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati- hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- (c) Tanggungjawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- (d) Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah: (1) ketepatan waktu, (2) pemanfaatan sarana, (3) tanggungjawab kerja, dan (4) ketaatan terhadap aturan instansi. Komponen tersebut

digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan penelitian mengenai disiplin kerja serta merupakan faktor yang mempengaruhi sekaligus indikator dari disiplin kerja itu sendiri.

3) Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin lahir, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Sikap merupakan unsur hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya. Sedangkan nilai sistem budaya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk, pedoman, dan panutan bagi perilaku manusia. Perpaduan antara sikap dan sistem nilai tersebut akan mewujudkan kedisiplinan, kepatuhan, dan ketaatan.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut (Strauss dalam Wahyuningrum, 2008 : 44) adalah sebagai berikut: (1) masuk kerja tepat waktu, (2) mentaati instruksi kerja dari supervisor, (3) menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian, dan (4) mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

4) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut(M. Harlie, 2010 Jurnal Manajemen dan Akuntansi dua:10-23). Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- (a) Selalu hadir tepat waktu
- (b) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- (c) Selalu mentaati ketentuan jam kerja

- (d) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien
- (e) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya
- (f) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- (g) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas
- (h) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

H. Tinjauan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur`an dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ` ayat 59 dijelaskan bahwa :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahannya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas. Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

I. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja, (Martoyo, 1996 : 154). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja

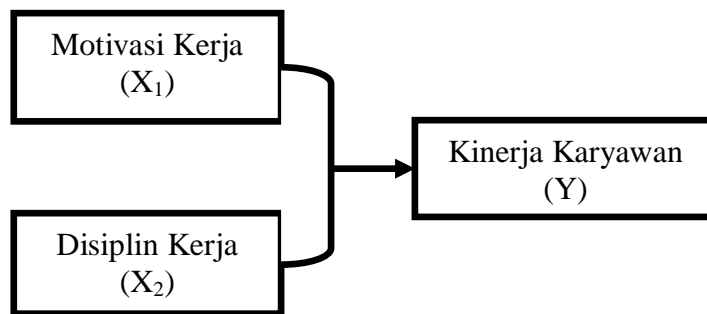
tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hal demikian membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

(Nitisemito, 1991 : 36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

J. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja sangat berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan sehingga apabila motivasi dan disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi/Perusahaan. Dari pernyataan tersebut kerangka berfikir yang terbentuk adalah sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis dan Pendekatan Penelitian*

1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, bahwa penelitian kuantitatif menekankan secara khusus dalam mengukur variabel-variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan.

2. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen dan dependen. (Sugiyono, 2013 : 62). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

B. *Lokasi dan Waktu Penelitian*

Adapun lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar yang berada di Wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan dengan waktu 2 (dua) bulan.

C. *Populasi dan Sampel*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2004 : 72). Karena itu, populasi dalam penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar yang berjumlah 100 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2004 : 73). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode random sederhana (*simple random sampling*).

D. *Jenis dan Sumber Data*

1. Data Primer.

Data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa membagikan kuisioner serta melakukan observasi (pengamatan langsung).

2. Data sekunder.

Data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip resmi, serta literatur lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.
- 2) Observasi. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 3) Studi Pustaka. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1.) Validitas & Reliabilitas

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

a. Uji validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* (Bhuono Agung Nugroho, 2005, h.67-68). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari *r*-tabel yang diperoleh melalui *Df (Degree of Freedom)* (Bhuono Agung Nugroho, 2005, h.72). Pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0.304. Jadi ketika *r*-hitung > dari 0.304 maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (*Excel Statistic Analysis & SPSS*).

b. Uji Reliabilitas

- 1) Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpha* > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, 2005, h.72).

2) **Uji Asumsi Klasik.**

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

- (a) Uji Normalitas. Uji Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

- $p < 0,05 \rightarrow$ distribusi data tidak normal
- $p \geq 0,05 \rightarrow$ distribusi data normal

- (b) Uji Autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. *Pertama*, **Uji Durbin-Watson (DW Test)**. Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order*

autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel penjelas. Hipotesis yang diuji adalah:

- $H_0: \rho = 0$ (baca: hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)
- $H_a: \rho \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: (1) Bila nilai DW berada di antara dU sampai dengan $4 - dU$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi. (2) Bila nilai DW lebih kecil daripada dL, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif. (3) Bila nilai DW terletak di antara dL dan dU, maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif. (4) Bila nilai DW lebih besar dari pada $4 - dL$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif, dan (5) Bila nilai DW terletak di antara $4 - dU$ dan $4 - dL$, maka tidak dapat disimpulkan.

- (c) Uji Heteroskedastisitas. Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak.

Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Banyak metoda statistik yang dapat digunakan untuk

menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Dimana:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = Variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas.

- (d) Uji Multikolinieritas. Cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala Multikolinieritas, yaitu uji VIF dan Uji Korelasi. Uji VIF hanya melihat apakah nilai VIF untuk masing-masing variabel lebih besar dari 10 atau tidak. Bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala Multikolinieritas. Partial Correlation Cara kedua adalah dengan melihat keeratan hubungan antara dua variabel penjelas atau yang lebih dikenal dengan istilah korelasi.

3) Regresi Berganda

Regresi diartikan sebagai suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksudkan dalam hal ini adalah variabel bebas yang biasa disimbolkan dengan X dan variabel terikat yang disimbolkan dengan Y. Analisis regresi

berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, (Sugiyono, 2012 : 277). Menurut (Sarwono, 2006 : 66) analisis regresi linear berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh yang bersifat linear yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung. Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang digunakan untuk mencari besar hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = X_1 + X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

4) Koefisien Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi

dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008 : 81), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

5) Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

- (a) Uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS Sugiyono (2011).

- (b) Uji T. Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Visi dan Misi PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar

1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh-kembang unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik

B. Tugas dan Tanggung Jawab PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar

1. Bagian Perencanaan dan Evaluasi

Bertanggungjawab atas usulan perencanaan dan evaluasi pengembangan instalasi penyaluran, rencana design engineering, perencanaan dan evaluasi instalasi pentaluran, mengelola data perusahaan, transaksi tenaga listrik, teknologi

informasi, serta system lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan untuk pencapaian target kinerja, dengan tugas-tugas pokok sebagai berikut:

- a. Menetapkan rencana kegiatan bidang engineering untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Menyusun rencana pemeliharaan dan pengembangan instalasi penyaluran yang dilengkapi dengan kajian kelayakan operasi (KKO), Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan Enterprise Risk Management (ERM) untuk memenuhi kelayakan investasi.
 - c. Menyusun kajian rancang bangun system penyaluran dan mengevaluasi hasil pengembangan instalasi penyaluran.
 - d. Menyiapkan usulan anggaran investasi dan operasi fungsi transmisi untuk diusulkan dalam bentuk RKAP ke unit induk.
 - e. Menentukan RAB/SPBJ SKI anggaran operasi dan menyiapkan spesifikasi teknik sebagai acuan untuk proses pengadaan.
 - f. Mengelolal data instalasi, operasi dan KWH meter transaksi.
 - g. Mengusulkan perubahan setting KWH akibat perubahan rasio CT atau PT/CVT.
 - h. Mengkoordinasi rencana pelaksanaan pengembangan instalasi penyaluran dan target kinerja untuk diusulkan ke unit induk.
 - i. Mengusulkan rencana pengembangan system proteksi dan meter untuk mendapatkan unjuk kerja operasi system yang andal.
2. Seksi Teknologi Informasi

Bertanggungjawab atas pekerjaan pemeliharaan sarana system informasi termasuk aplikasi dan website UPT agar tetap terjaga sehingga diperoleh informasi yang cepat dan akurat, dengan tugas-tugas pokok sebagai berikut:

- a. Membuat RAB penyempurnaan sarana system informasi untuk keandalan sarana system informasi.
- b. Memelihara sarana system informasi untuk menunjang kegiatan unit.
- c. Membuat RKA sarana system informasi dilengkapi RAB, Justifikasi Teknis untuk pengukuran kinerja.
- d. Memberikan pelatihan pengoperasian aplikasi yang digunakan perusahaan untuk mendukung system teknologi informasi.
- e. Memberikan usulan pengembangan sarana software system teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja unit.
- f. Melaksanakan penerapan K2 dalam pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan sarana system informasi dan oleh pihak lain dalam instalasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan/kesalahan kerja.
- g. Mengimplementasikan dan meningkatkan perbaikan secara berkesinambungan system manajemen satu.

3. Seksi Evaluasi Operasi, Lingkungan dan K2

Bertanggungjawab, memantau, mengevaluasi dan mengendalikan perhitungan transaksi tenaga listrik. Lingkungan dan K2 serta SMK3 sehingga pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundangan, untuk mencapainya target kinerja perusahaan dan kecelakaan kerja nihil (zero ccident) dengan tugas-tugas pokok sebagai berikut:

- a. Memverifikasi dan mengevaluasi transaksi tenaga listrik secara periodic (bulanan dan tahunan) untuk mengetahui unjuk kerja transaksi di system dan sebagai bahan masukan kepada manajemen.
- b. Menyiapkan rencana kegiatan di seksi lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan di UPT untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Menyiapkan, penyusunan system LK2 untuk mencapai target kinerja UPT dan mencapai kecelakaan kerja nihil (zero accident).
- d. Menyiapkan penyusunan system LK2 untuk memenuhi peraturan perundangan lingkungan hidup yang berlaku serta mencapai target kinerja perusahaan.
- e. Mengontrol perubahan kebijakan LK2, prosedur kerja agar selalu sesuai dengan perkembangan peraturan perundangan yang berlaku mencapai target kinerja perusahaan.
- f. Mengkoordinir pelaksanaan rekomendasi P2K3 untuk ditindak lanjuti.
- g. Memfasilitasi persiapan penerapan system manajemen K3 (SMK3).

4. Bagian Pemeliharaan

Bertanggungjawab, memastikan fungsi pengelolaan dan pemeliharaan asset yang meliputi pelaksanaan dan pemantauan hasil pemeliharaan instalasi penyaluran, serta pelaksanaan K2, agar di peroleh ketersediaan instalasi penyaluran yang continue, andal dan aman, dengan tugas-tugas pokok sebagai berikut:

- a. Melaksanakan program perbaikan sesuai rekomendasi unit induk.
 - b. Mengelola pelaksanaan pemeliharaan dan assessment kondisi instalasi penyaluran untuk mengetahui kinerja instalasi.
 - c. Mengevaluasi kegiatan pemeliharaan dan membrikan usulan tindak lanjut.
 - d. Mengkoordinir pelaksanaan pemeliharaan instalasi penyaluran meliputi instalasi jaringan, gardu induk proteksi, dan meter.
 - e. Merencanakan optimalisasi pemeliharaan system penyaluran.
 - f. Mengeola persyaratan kebutuhan Sertifikat Laik Operasi (SLO).
 - g. Mengelola pelaksanaan rekomisioning peralatan instalasi.
 - h. Mengelola perbaikan dan mengatasi gangguan.
 - i. Menyusun instruktur kinerja (IK) untuk pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan instalasi.
 - j. Mengelola pelaksanaan pemeliharaan terhadap alat kerja dan alat uji.
 - k. Mengelola gangguan alat kerja dan alat uji untuk optimalisasi utilitas.
 - l. Melaksanakan K2 dan K3 agar tercapai zero accident di wilayah kerjanya.
 - m. Mengimplementasikan dan meningkatkan perbaikan secara berkesinambungan system Manajemen Mutu dilingkungannya.
 - n. Mengelola pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertenagaan (PDKB).
5. Seksi Pemeliharaan Jaringan

Bertanggungjawab mengelola fungsi pemeliharaan jaringan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pemeliharaan jaringan agar di peroleh keandalan peralatan jaringan, dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir penyusunan prosedur O&M peralatan jaringan serta prasarana pendukungnya untuk memperoleh kualitas O&M yang optimal.
- b. Mengelola pengguna sumber daya manusia dan alat kerja untuk kelancaran pemeliharaan jaringan.
- c. Melaksanakan supervise perbaikan instalasi jaringan.
- d. Menyusun instruksi kerja (IK) untuk pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan instalasi.
- e. Merencanakan dan mengkoordinisasikan pelaksanaan pemeliharaan rutin dan korektif jaringan dan gardu induk.
- f. Memberikan masukan Job Safety Analysis (JSA) pekerjaan pemeliharaan jaringan
- g. Memastikan lokasi gangguan berdasarkan data awal dari seksi pemeliharaan proteksi dan meter.
- h. Mengkoordinasikan system pemeliharaan inspeksi level
- i. Mengimplementasikan dan meningkatkan perbaikan secara berkesinambungan system manajemen mutu lingkungannya.
- j. Memberikan data untuk pembuatan laporan manajemen ROW secara berkala sesuai bidang tugasnya.

6. Seksi Pemeliharaan Gardu Induk, Proteksi, dan Meter

Bertanggungjawab mengelola fungsi pemeliharaan gardu induk, proteksi, meter, dan otomasi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi hasil pemeliharaan gardu induk, proteksi, meter, dan otomasi agar di

peroleh keandalan peralatan gardu induk, proteksi, meter dan otomasi, dengan tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program kerja seksi pemeliharaan gardu induk, proteksi, meter dan otomasi untuk mencapai target kinerja yang optimal.
- b. Mengkoordinasikan penyusunan prosedur O&M Gardu induk, peralatan proteksi, meter dan otomasi serta prasarana pendukung untuk memperoleh kualitas O&M yang optimal.
- c. Mengelola penggunaan sumber daya manusia dan lata kerja untuk kelancaran pemeliharaan gardu induk, proteksi, meter dan otomasi.
- d. Melaksanakan supervise perbaikan/penggantian instalasi Gardu induk, Proteksi, Meter dan Otomasi.
- e. Merencanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pemeliharaan rutin dan korektif gardu induk.
- f. Memastikan terlaksananya K2.
- g. Merencanakan dan melaksanakan pemeliharaan rutin dan korektif proteksi, meter, dan otomasi.

7. Seksi Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan

Bertanggungjawab mengawasi pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan dan perbaikan instalasi penyaluran tenaga listrik dalam keadaan bertegangan agar di peroleh keandalan dan konstinuitas operasi sitem yang optimal, denga tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan supervise program kerja bagian pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB) TT/TET bagian pemeliharaan untuk mencapai target kinerja yang optimal.
- b. Memastikan terlaksananya K2.
- c. Memberikan masukan Job safety Analysis (JSA) pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB) TT/TET.
- d. Melaksanakan supervise pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB) TT/TET sesuai SOP.
- e. Mengusulkan perbaikan system kerja secara berkesinambungan sesuai dengan system manajemen mutu.
- f. Meyusun rencana kegiatan administrasi umum yang meliputi fungsi SDM, secretariat dan dokumentasi, anggaran, keuangan, dan akuntansi, corporate social responsibility, logistic, dan fasilitas umum serta keamanan dan ketertiban lingkungan dan asset untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- g. Mengkoordinir kegiatan secretariat dan dokumentasi untuk kelancaran tugas.

8. Seksi SDM dan Sekretariat

Bertanggungjawab, mengkoordinir pengelolaan Administrasi dan SDM meliputi Administrasi SDM, Kesekretariatan dan dokumentasi, keamanan dan ketertiban serta corporate social responsibility (CSR) untuk mendukung pencapaian sasaran kinerja unit pelaksanaan dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja fungsi administrasi/secretariat dan SDM untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi kinerja individu dengan bagian-bagian di unit pelaksanaan agar hasil kinerja pegawai meningkat memenuhi target kinerja.
 - c. Mengelola pengembangan dan pemeliharaan data base dan pegawai agar selalu akurat dan mutakhir.
 - d. Mengusulkan dan memonitor pelaksanaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
 - e. Melaksanakan administrasi kesejahteraan pegawai dan pensiunan dan pajaknya.
 - f. Melaksanakan proses SPPD sesuai batas kewenangannya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.
 - g. Memonitor kegiatan kesekretariatan dan dokumentasi untuk kelancaran tugas.
 - h. Memonitor pelaksanaan keamanan dan ketertiban lingkungan dan asset.
 - i. Memonitor pelaksanaan CSR (Corporate Social Responsibility).
 - j. Mengusulkan penghapusan arsip/dokumen perusahaan agar sesuai.
 - k. Menyusun rencana kerja fungsi administrasi/secretariat dan SDM untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
9. Seksi Keuangan dan Akuntansi

Bertanggungjawab, mengelola Sub bidang Anggaran dan Akuntansi, meliputi fungsi keuangan, anggaran dan akuntansi untuk mengetahui kinerja keuangan unit pelaksana, dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan fungsi anggaran dan akuntansi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Memastikan kebutuhan tunai anggaran operasi dan investasi sesuai dengan RKAP/ disbursement serta kebutuhan di luar RKAP untuk pelaksanaan pekerjaan.
- c. Memastikan kemamanan uang, surat-surat berharga dan dokumen berharga.
- d. Memonitor biaya-biaya yang timbul akibat pekerjaan pemeliharaan.
- e. Memverifikasi keabsahan, kebenaran dan kelengkapan bukti transaksi.
- f. Memverifikasi perhitungan, pemotongan, penyetoran dan pelaporan pajak.
- g. Memverifikasi pembebanan kode anggaran dan akuntansi.
- h. Memeriksa kebenaran entry data transaksi keuangan dalam program aplikasi keuangan untuk memperoleh data yang akurat dan tepat waktu.
- i. Mengolah transaksi keuangan unit pelaksanaan dan buku besar beserta lampirannya sebagai kelengkapan laporan keuangan induk.
- j. Mengusulkan system, prosedur dan tata kerja anggaran dan keuangan untuk pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan.
- k. Memeriksa daftar laporan kiriman uang, memonitor arus kas serta bukti pendukungnya dan pajak-pajak untuk laporan ke unit induk dan KPP setempat.
- l. Mengevaluasi laporan akuntansi biaya yang berbasis cost center.
- m. Mengimplementasikan dan meningkatkan perbaikan secara berkesinambungan system manajemen mutu dilingkungannya.

10. seksi Logistik

Bertanggungjawab mengelola pekerjaan fungsi logistic dan umum terkait proses pengadaan barang dan jasa, penyedia sarana fasilitas dan umum serta logistic agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai prosedur dan ketentuan guna mendukung kelancaran kegiatan operasional unit pelaksana, dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program kerja bidang logistic dan umum yang meliputi administrasi procurement,, fasilitas dan umum serta logistic.
- b. Mengelola dan memonitoring ATTB, material persediaan dan extracomptable.
- c. Mengusulkan rencana kebutuhan sarana dan fasilitas kerja serta pemeliharannya untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas.
- d. Membuat surat perintah kerja/surat perjanjian sesuai kewenangannya beserta amandemennya apabila diperlukan.
- e. Mengelola pemenuhan sarana dan fasilitas kerja untuk mendukung kelancaran tugas.
- f. Memantau kegiatan fasilitas, rumah tangga, gudang dan umum.
- g. Mengevaluasi realisasi pekerjaan untuk bahan masukan laporan ke manajemen.
- h. Melaksanakan administrasi barang-barang extracomptable untuk pelaksanaan tertib administrasi.
- i. Melakukan entry data purchase order dan jasa pada system aplikasi.

11. Seksi Operasi dan Pemeliharaan

Bertanggungjawab melaksanakan operasional dan pemeliharaan saluran udara tegangan tinggi (SUTT) Gardu induk dan alat bantu system penyaluran, serta mengkoordinasikan pelaksanaan operasional dan pemeliharaan SUTT dan Gardu induk agar system penyaluran energy listrik dapat beroperasi secara andal, bermutu, dan efisien, serta mengatur dan merencanakan langkah kegiatan seksi lingkungan dan K2, secretariat umum, dan kepegawaian, keamanan dan logistic dalam rangka menunjang proses bisnis unit dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja operasi dan pemeliharaan sebagai pedoman kerja.
- b. Mengkoordinasikan prosedur operasional system penyaluran agar operasional dan pemeliharaan efisien.
- c. Melaksanakan sarana K2 untuk meningkatkan kendalannya.
- d. Melaksanakan pemeliharaan instalasi transmisi dan Gardu induk.
- e. Menindak lanjuti laporan gangguan dan kerusakan serta menentukan langkah penanggulangannya.
- f. Mengolah database dan membuat laporan hasil kerja secara periodic untuk memantau produktivitas instalasi Transmisi Gardu Induk.
- g. Mengusul kebutuhan sarana dan prasarana untuk kegiatan operasional unit transmisi.
- h. Menyusun dan melaksanakan kegiatan seksi lingkungan dan K2, secretariat umum dan kepegawaian, keamanan dan logistic berdasarkan RKAP.

- i. Menyusun laporan kegiatan lingkungan dan K2.
- j. Mengevaluasi hasil kegiatan lingkungan dan K2.
- k. Mengkoordinasikan implementasi pelaksanaan system manajemen mutu (SMP, SMK3, ISO, OPI dan manajemen asset) secara berkesinambungan.

12. Seksi Gardu Induk

Bertanggungjawab, melaksanakan koordinasi pelaksanaan operasi dan pemeliharaan rutin pada Gardu Induk terkait untuk meningkatkan keandalan suplai tenaga listrik, dengan tugas-tugas pokok sebagai berikut:

- a. Mengawasi pelaksanaan pengoperasian Gardu Induk terkait sesuai SOP.
- b. Mengawasi pelaksanaan maneuver peralatan gardu induk sesuai working permit.
- c. Melaksanakan dan mengevaluasi pencatatan KWH meter tiap bulan.
- d. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan operasi antar gardu induk terkait.
- e. Mengatur pelaksanaan shift operator pada gardu induk terkait dan mengganti operator yang berhalangan.
- f. Melaksanakan pengawasaan instalasi gardu induk dalam bentuk inspection Road harian.
- g. Membuat laporan beban puncak gardu induk untuk bahan evaluasi.
- h. Mengatur pelaksanaan lingkungan gardu induk.
- i. Mengatur pelaksanaan penjagaan keamanan instalasi gardu induk dan lingkungannya.
- j. Melaksanakan pemeliharaan rutin peralatan gardu induk sesuai jadwal.
- k. Melaksanakan pengawasan ROW.

C. Penyajian Data Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. PT PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan, melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Sebagai satunya-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia, PT PLN (Persero) berpegang teguh pada visi, diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani memiliki tantangan sendiri bagi perusahaan PLN. Obyek penelitian ini berdasarkan data dari PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar.

D. Karakteristik Responden

Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memeperjelas karakteristik responden tersebut, maka peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	35	70
Perempuan	15	30
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden menurut jenis kelamin yang paling banyak yaitu yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang dengan tingkat presentasi 70%. Hal ini mendukung pendapat (Dagun, 1992 : 2) yang mengatakan bahwa laki-laki lah yang selalu mendominasi dalam bekerja. Serta (Hogg, 1991) yang mengemukakan bahwa wanita hanya menganggap pekerjaan bukanlah hal yang penting, karena perempuan masih dihadapkan pada tuntutan tradisional yang lebih besar yaitu menjadi istri dan ibu rumah tangga.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
21-30 tahun	25	50
31-40 tahun	15	30
41-45 tahun	10	20
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan kisaran usia antara 21-30 tahun sebanyak 25 orang. Pada kisaran usia tersebut, seseorang memiliki tingkat kematangan yang baik serta perilaku terhadap lingkungan kerja lebih stabil. (Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa umur menentukan perilaku seorang individu, kemampuan orang bekerja, dan kemampuan merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	7	14
S1	38	76
S2	5	10
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan S1 (Strata 1) sebanyak 38 orang. Hal Ini menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar membutuhkan karyawan dengan pendidikan tinggi, karena peran pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat membina manusia menjadi tenaga yang produktif. Selain itu pendidikanlah yang berperan dalam membentuk kepribadian individu.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
1-5 tahun	10	40
6-10 tahun	21	42
11-15 tahun	19	18
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 21 orang. Masa kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja seseorang. Semakin lama

seseorang bekerja di suatu organisasi/perusahaan, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan tingkat keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik.

E. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	9	41	-	-	50
2	X1.2	12	36	2	-	50
3	X1.3	12	38	-	-	50
4	X1.4	11	39	-	-	50
5	X1.5	14	36	-	-	50
6	X1.6	4	46	-	-	50
7	X1.7	13	37	-	-	50
8	X1.8	13	37	-	-	50
9	X1.9	12	38	-	-	50
10	X1.10	16	34	-	-	50
11	X1.11	20	28	2	-	50
12	X1.12	14	36	-	-	50
13	X1.13	9	41	-	-	50
14	X1.14	10	37	3	-	50

15	X1.15	7	40	3	-	50
16	X1.16	13	36	1	-	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Seperti yang dikatakan (Smith dan Wakeley Moch As'ad, 1999 : 47) bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	-	50	-	-	50
2	X1.2	-	50	-	-	50
3	X1.3	-	50	-	-	50
4	X1.4	-	50	-	-	50
5	X1.5	-	50	-	-	50
6	X1.6	-	50	-	-	50
7	X1.7	-	50	-	-	50
8	X1.8	-	50	-	-	50
9	X1.9	-	50	-	-	50
10	X1.10	-	50	-	-	50
11	X1.11	-	50	-	-	50
12	X1.12	-	50	-	-	50
13	X1.13	-	50	-	-	50

14	X1.14	50	-	-	-	50
15	X1.15	-	50	-	-	50
16	X1.16	-	50	-	-	50
17	X1.17	-	50	-	-	50
18	X1.18	-	50	-	-	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memberikan tanggapan setuju pada variabel disiplin kerja, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Untuk mewujudkan suatu instansi yang memiliki kualitas yang baik, tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan. Tindakan disiplin sangat diperlukan dalam instansi, karena tindakan disiplin ini dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan aturan serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam instansi menjadi lebih baik dan teratur.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X1.1	-	50	-	-	50
2	X1.2	-	50	-	-	50
3	X1.3	-	50	-	-	50
4	X1.4	-	50	-	-	50
5	X1.5	-	50	-	-	50
6	X1.6	-	50	-	-	50
7	X1.7	-	50	-	-	50
8	X1.8	-	50	-	-	50
9	X1.9	-	50	-	-	50
10	X1.10	-	50	-	-	50

11	X1.11	-	50	-	-	50
12	X1.12	-	50	-	-	50
13	X1.13	-	50	-	-	50

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan keseluruhan responden memberikan tanggapan setuju pada variabel kinerja karyawan, hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden setuju terhadap indikator-indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi

F. Analisis dan Olah Statistik

1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS 16.0 *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 50 orang.

a. Uji validasi

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r -tabel, Bhuono Agung Nugroho (2005, h.68), yaitu 0,279 (Lampiran).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

No	Variabel X_1	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	P1	0,602	0,279	Valid
		P2	0,658	0,279	Valid
		P3	0,814	0,279	Valid
		P4	0,637	0,279	Valid
		P5	0,722	0,279	Valid
		P6	0,392	0,279	Valid
		P7	0,565	0,279	Valid
		P8	0,639	0,279	Valid
		P9	0,731	0,279	Valid
		P10	0,794	0,279	Valid
		P11	0,679	0,279	Valid
		P12	0,667	0,279	Valid
		P13	0,665	0,279	Valid
		P14	0,424	0,279	Valid
		P15	0,600	0,279	Valid
		P16	0,662	0,279	Valid

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja

No	Variabel X_2	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	P1	0,601	0,279	Valid
		P2	0,613	0,279	Valid
		P3	0,602	0,279	Valid
		P4	0,658	0,279	Valid
		P5	0,814	0,279	Valid
		P6	0,637	0,279	Valid
		P7	0,722	0,279	Valid
		P8	0,392	0,279	Valid
		P9	0,565	0,279	Valid

		P10	0,639	0,279	Valid
		P11	0,731	0,279	Valid
		P12	0,794	0,279	Valid
		P13	0,722	0,279	Valid
		P14	0,392	0,279	Valid
		P15	0,565	0,279	Valid
		P16	0,639	0,279	Valid
		P17	0,731	0,279	Valid
		P18	0,794	0,279	Valid
		P19	0,679	0,279	Valid
		P20	0,667	0,279	Valid

Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

No	Variabel Y	item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	P1	0,665	0,279	valid
		P2	0,424	0,279	valid
		P3	0,731	0,279	valid
		P4	0,678	0,279	valid
		P5	0,775	0,279	valid
		P6	0,687	0,279	valid
		P7	0,681	0,279	valid
		P8	0,455	0,279	valid
		P9	0,587	0,279	valid
		P10	0,548	0,279	valid
		P11	0,476	0,279	valid
		P12	0,607	0,279	valid
		P13	0,411	0,279	valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Dari tabel 4.8, tabel 4.9 dan tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu 0,279. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachalpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpha* > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 72)

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	49

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Dari tabel output di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,971 dengan nilai rtabel sebesar 0,279 signifikansi 5%. Kesimpulannya Cronbach's Alpha > 0,60 (0,971 > 0,60) artinya item-item tersebut bersifat reliable

2. Asumsi klasik

Terdapat beberapa macam asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Sehingga persamaan yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Asumsi-asumsi tersebut antara lain:

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan pada data Motivasi Kerja, Disiplin Kerja , Kinerja karyawan yang dilakukan pada masing-masing kelompok dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *SPSS versi 16*. Berdasarkan analisis uji prasyarat yang diperoleh, maka kesimpulan hasil uji normalitas yaitu nilai Asymp.Sig > dari 0,05 ($0,258 > 0,05$) ini berarti variable-vaariabel tersebut berdistribusi normal. Dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04907082
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.258

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah (Output SPSS 16.0)2016.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya yaitu : (1) Apabila $du < DW < 4-du$, maka tidak ada autokorelasi. (2) Apabila $du \leq DW \leq du$ atau $4-du \geq DW \geq 4-dl$, maka tidak ada kesimpulan yang dapat di ambil. (3) $Dw < dl$, maka autokorelasi positif. (4) $DW > 4-dl$, maka autokorelasi negatif.

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	.984	.969	.968	.05010	2.163

a. Predictors: (constant), Disiplin kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Dari hasil output diatas di dapat nilai DW 2.163 dengan sig 0.05 dan jumlah data $(n) = 50$ serta $k = 2$, dimana k adalah jumlah variabel independen. Maka tabel Durbin Watson adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tabel Durbin Watson

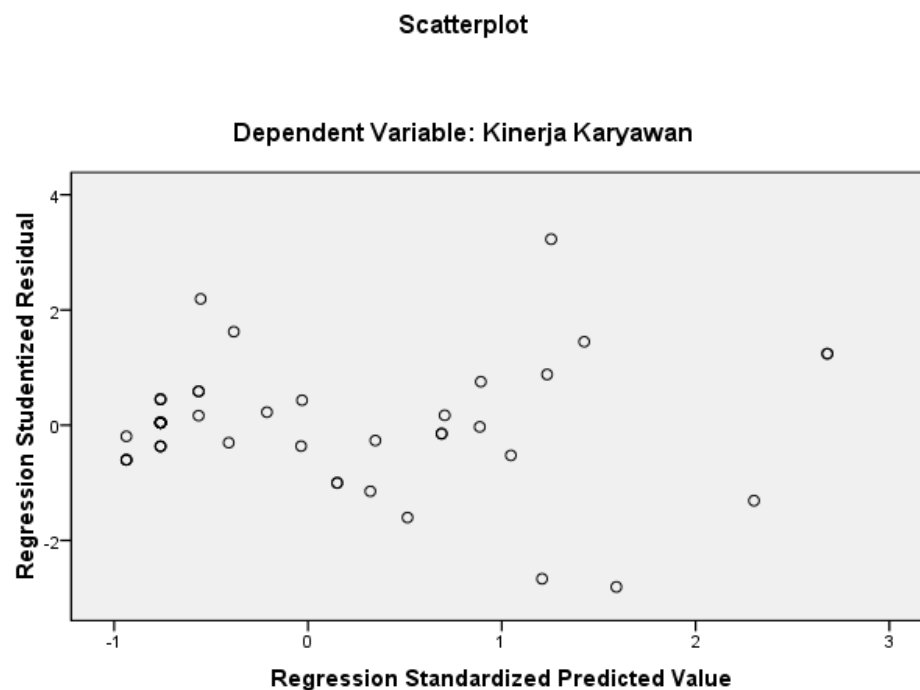
n	K=2	
	Dl	Du
47	1.4435	1.6204
.	.	.
.	.	.
50	1.4625	1.6283

Sumber: Data Diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut di peroleh nilai dl (Batas Bawah DW) = 1.4625 dan du (Batas atas DW) = 1.6283. Karena nilai $du < Dw < 4-du$ ($1.6283 < 2.163 < 2.3717$), maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pengganggu memiliki varian yang sama atau tidak. Dasar analisisnya yaitu: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Dwi Priyanto, 2009).



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan membuat hipotesis : (1)

Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$ = terjadi multikolinieritas. (2) Tolerance

value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ = tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinierity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.026	.131		-.197	.845		
Motivasi	.001	.001	.067	2.087	.042	.643	1.556
Disiplin Kerja	.48	.002	1.023	32.032	.000	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel Coefficients dua kolom terakhir dapat di lihat di atas. Nilai VIF untuk variabel Motivasi yaitu 1.556 dengan Tolerance .643, VIF untuk variabel Disiplin kerja yaitu 1.556 dengan tolerance .643. Karena nilai Tolerance dari kedua variabel $> 0,10$ dan VIF dari kedua variabel $<$ dari 10 atau 5 (banyak buku yang menyatakan tidak lebih dari 10, tapi ada juga yang menyatakan tidak lebih dari 5) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat

asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinierity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.026	.131		-.197	.845		
Motivasi	.001	.001	.067	2.087	.042	.643	1.556
Disiplin Kerja	.48	.002	1.023	32.032	.000	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Terdapat beberapa kolom dalam tabel coefficients diatas. Untuk mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (constant) adalah -0,026 , Motivasi 0,001 dan Disiplin Kerja 0,048. Constant merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama Intersep. Sedangkan 0,001 dan 0,048 berturut-turut adalah konstanta untuk X_1 dan X_2 . Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y' = -0,026 + 0,001X_1 + 0,048X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: Konstanta/intersep sebesar -0,026 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah -0,026, dalam kata lain bahwa nilai

Kinerja Karyawan tanpa Motivasi dan Disiplin kerja adalah -0,026. Sedangkan Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.001 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Perusahaan sebesar 0,001. Sedangkan Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0.048 artinya bahwa peningkatan satu unit variabel Disiplin Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.048.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 : 87). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2009:87).

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991	.982	.982	.03793

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Motivasi
Sumber: Data Diolah (Output SPSS 20.0) 2016.

Berdasarkan tabel diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,982 atau (98,2%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,2% sedangkan sisanya

sebesar 1,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini diantaranya yaitu konflik dan lingkungan kerja, stress kerja dan lain-lain.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Simultan (uji F)

Pengujian Simultan merupakan pengujian secara bersama-sama koefisien orientasi kewirausahaan dan inovasi produk terhadap kinerja perusahaan. Jika nilai F hitung $>$ F tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai F hitung $<$ F tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$. Dimana k = jumlah variabel (bebas+terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $df_1 = (3 - 1) = 2$ dan $df_2 = (50 - 3) = 47$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,20 (lihat pada lampiran F_{tabel} probabilitas 0,05)

Tabel 4.18 Hasil Uji F
Anova

Model	Sum of Square	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	3.762	2	1.881	1.30803	.000
Residual	.068	47	.001		
Total	3.830	49			

a. Predictors: (constant), disiplin kerja, motivasi

b. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat bahwa nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Parsial (uji t)

Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df = n - k$. Dimana k = jumlah variabel (bebas+terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $df = 50 - 3 = 47$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67793 (lihat pada lampiran $t_{\text{tabel sig} 0,05}$).

Tabel 4.19 Hasil Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.163	.060		2.722	.009
Motivasi	.024	.004	.406	6.528	.000
Disiplin Kerja	.028	.003	.597	9.590	.000

a. dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) 2016.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t hitung variabel X_1 lebih besar dari pada nilai t tabel ($6.528 > 1.67793$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 dan t hitung variabel (X_2) lebih besar dari pada nilai t tabel ($9.590 > 1.67793$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa: variabel disiplin kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas, memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel

dependen dilakukan melalui hasil analisis *SPSS 16*. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan. Dimana Motivasi itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan disiplin kerja terdiri dari selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi. Secara statistik motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perusahaan karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil ini mengisyaratkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Begitupun dengan disiplin kerja, Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan

semakin percaya diri dalam bekerja. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis H_1 bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan pernyataan (winardi, 2000 : 312) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sedangkan menurut (wursanto, 1987 : 132) motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Adapun menurut (martoyo, 1996 : 154) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Selain itu penelitian ini juga mendukung pernyataan (nitisemito, 1991 : 36) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Adapun Disiplin Kerja menurut (wursanto, 1987 : 147) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan bukan unsur paksaan. Sedangkan menurut (the liang gie, 1981 : 96) disiplin kerja diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clif Yosias

Weldy Suoth penelitiannya menguji tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor kelurahan paniki kecamatan Mapanget kota manado temuannya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada nilai t hitung variabel (X_2) = 9.590 > t hitung variabel (X_1) = 6.528, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang/karyawan telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Mereka dengan sendirinya akan mentaati jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerjanya. Hal-hal tersebutlah yang lebih meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu perusahaan yang tercermin pada sikap disiplinnya

Temuan ini sejalan dengan pernyataan (The liang gie, 1981 : 96) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh orang/kelompok. (GR. Terry, 1993 : 218) yang mengatakan bahwa disiplin timbul

dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari kesimpulan ini menerima hipotesis H_2 bahwa disiplin kerja (X_2) lebih dominan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni kusumodewi, penelitiannya menguji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bidang pengelolaan pendapatan RSUD Dr.Moewardi. Temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pendapatan RSUD Dr.Moewardi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Selselrabar)” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari Motivasi Kerja (kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pujian, dan pekerjaan itu sendiri) dan disiplin kerja (selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi). Dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja jika di uji secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Selain itu Dari uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karena baik motivasi kerja maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Alim Bachri. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura*.(Jurnal).Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003:10.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2002:2.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung, 2004:67.
- Arep, I dan Tnjung, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2002:12.
- Aries susanty, sigit wahyu baskoro. 2012. *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pln (persero) apd semarang)*. (jurnal). Semarang: universitas diponegoro.
- Azar dan Shafighi. *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance*. Volume 3, 2013:2.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung, 2012 : 233-234.
- Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h.68.
- Dewi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: MediaKom, 2008:81.
- Dian mardiono, supriyatin.2014. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*.(jurnal). Surabaya: sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (stiesia) surabaya.
- Dr. Purwanto,M.Pd. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*.Yogyakata. Pustaka Pelajar.
- Ernie Tisnawati sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*.2008:41.

- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2003:180-181.
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990:129-130.
- Hari mulyadi dan nina marliana. 2010. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada departemen weaving pt. Adetex cabang banjaran kab. Bandung*.(jurnal).bandung.
- Harlie, M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2010 11 (2):10-23.
- Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung, 1996:100-108.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 200:193.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002:2.
- Hermansyah, sri indarti. 2015. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawat PT. Peputra supra jaya pekanbaru*. (jurnal). Riau: universitas Riau.
- Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Diplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. (Jurnal).Malang: Universitas Brawijaya.
- Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2013: 2-3.
- Irfan Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : Alfabeta, 2013:107-108.
- Juni Trisnowati. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran*. (Jurnal). Surakarta: Universitas Surakarta.
- Kenda laksa shaylendra, mochamad djudi, gunawan eko nurtjahjono. 2015. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah (pd) bank perkreditan rakyat (bpr) bank daerah lamongan)*. (jurnal). Lamongan: universitas brawijaya.

- Mangkunegara, 2004 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT Remaja Rsodakarya. Bandung” dalam Abdul Aziz 2010:40.
- Mangkuprawira dan Vitayala, “ *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia*. Bogor, 2007.
- Mathis and Jackson, *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. 2002:22.
- Moch. As’ad, 1995:45 “*Psikologi Industri*”, *Edisi Keempat, Liberty*, Yogyakarta. Dharma, Surya Gomes, 1997, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Page 45”.
- Moch As’ad, S.U, *Seri Ilmu dan Sumber Daya Manusia, PSIKOLOGI INDUSTRI*. Penerbit Liberty Yogyakarta. Yogyakarta, 1999:46-47.
- Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991:36.
- Nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana.2015. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pattindo malang)*. (jurnal). Malang: universitas brawijaya.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Raditya priyo w, taher alhabsji, mohammad al musadieg.2014. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Stars international kota surabaya)*.(jurnal). Malang: universitas brawijaya.
- Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung, 1985:129.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. 1996:145-149.
- Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, PT RINEKA CIPTA Jakarta. 2003:181.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju,Bandung, 2001.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006:66.

- Sindi Larasati, Alini Gilang. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. (Jurnal). Bandung: Universitas Telkom Bandung.
- Singgih Santoso. 2010. *Statistik Nonparametrik konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas , Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara. 1997:135.
- Soejono, *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara, 1997:67-72.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. (Jurnal). Semarang: Unpad Semarang.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2004:72.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: AlfaBeta, 2012: 277.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2011:64.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta, 2013:62.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT BPFE, 1996:154.
- The Liang Gie, *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, Jakarta: PT Gunung Agung. 1981:96.
- Tohardi, Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju. 2002:393.
- Wahyuningrum, *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro, 2008 : 44.
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Rieneka Cipta, Jakarta, 2000:312.
- Wursanto, *Pokok-Pokok Perencanaan*, Yogyakarta: Kanisius. 1987:132-147.
- Yuli, Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang, 2005:18.
- Yuyun Wahyuni, SE, M.Si. *Dasar-dasar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2011.

LAMPIRAN



**PT PLN (Persero) WILAYAH
SULAWESI SELATAN DAN TENGGARA
UPT SULSELBAR**

Jl. Letjen Hertasning Panakukang Blok B- Makassar 90222

Telepon : (0411) 440066 Kotak Pos : -

Bank : BNI 46

Facsimile : (0411) 440066 E-mail : plnp2b@plnsulselra.co.id

: Mandiri

Nomor : 0009/NEW-05-03/UPT/2016
Lampiran :
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Maret 2016

Kepada Yth,
Kepala Badan Koordinasi
Penanaman Modal Daerah
Provinsi Sulawesi Selatan
Di,-
Tempat

Menunjuk Surat Saudara tanggal 03 Maret 2016, dengan nomor 1680/S.01.P/P2T/03/2016. Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Keterangan
1.	Muhammad Ashari S.	10600112097	

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian pada Bagian SDM & Umum PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselbar, pada tanggal 16 Maret 2016 s.d 16 April 2016.

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan kegiatan tersebut mahasiswa harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UPT Sulsel, Sultra dan Sulbar serta pihak PT PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya. Untuk itu yang bersangkutan harap melapor ke PT PLN (Persero) UPT Sulsel, Sultra dan Sulbar Cq. Supervisor SDM dan membawa pas photo ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar.

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAJER,


RAHMAT

Tembusan :

- Asman SDM & Umum

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Di-

Tempat

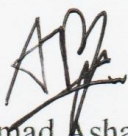
Dengan Hormat,

Nama saya Muhammad Ashari.S , Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar)”** untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S1).

Dengan ini mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) berkenan meluangkan waktu sejenak untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah saya sediakan dibawah ini. Mohon kiranya diisi dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun, serta jawaban bersifat rahasia. Apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara(i) pada saat penelitian, hal ini dikarenakan peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan identitas seluruh jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, peneliti mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan atas hadirnya kuesioner ini, atas kesediaan dan perhatian serta kerjasamanya, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Makassar, 2016

Peneliti

Muhammad Ashari. S

PETUNJUK PENGISIAN:

Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (☐) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :

SS : Sangat Setuju (4)

S : Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
5. Status Perkawinan : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
6. Suku Bangsa :
7. Lama Bekerja : Tahun

1. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.				
3.	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5.	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.				
6.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
7.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
8.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.				
9.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.				
10.	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.				
11.	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
12.	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.				
13.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.				

2. Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang karena dapat memenuhi kebutuhan saya.				
2.	Meskipun bekerja setiap hari namun kebutuhan istirahat saya terpenuhi.				
3.	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati –hati agar tidak terjadi kesalahan.				
4.	Saya selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi.				
5.	Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
6.	Saya mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
7.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.				
8.	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.				
9.	Saya merasa nyaman karena saya bekerja di lingkungan yang aman.				
10.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
11.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.				
12.	Dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.				
13.	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
14.	Dengan pujian dari pimpinan saya semakin percaya diri dalam bekerja.				
15.	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.				
16.	Bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.				

3. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.				
2.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
3.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu				
4.	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
6.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
7.	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
8.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
9.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.				
10.	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
11.	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.				
12.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.				
13.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.				
14.	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.				
15.	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.				
16.	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.				
17.	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar karyawan.				
18.	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.				

19.	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi sehingga dapat menunjang pekerjaan saya.				
20.	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.				

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	154.0000	181.224	.602	.	.971
VAR00002	153.9800	178.714	.658	.	.970
VAR00003	153.9400	178.098	.814	.	.970
VAR00004	153.9600	180.325	.637	.	.971
VAR00005	153.9000	178.704	.722	.	.970
VAR00006	154.1000	184.663	.392	.	.971
VAR00007	153.9200	180.728	.565	.	.971
VAR00008	153.9200	179.871	.639	.	.971
VAR00009	153.9400	179.037	.731	.	.970
VAR00010	153.8600	177.470	.794	.	.970
VAR00011	153.8200	177.171	.679	.	.970
VAR00012	153.9000	179.357	.667	.	.970
VAR00013	154.0000	180.571	.665	.	.970
VAR00014	154.0400	181.753	.424	.	.971
VAR00015	154.1000	180.296	.600	.	.971
VAR00016	153.9400	178.996	.662	.	.970
VAR00017	154.0200	181.530	.601	.	.971
VAR00018	153.9800	180.836	.613	.	.971
VAR00019	154.0000	181.224	.602	.	.971
VAR00020	153.9800	178.714	.658	.	.970
VAR00021	153.9400	178.098	.814	.	.970
VAR00022	153.9600	180.325	.637	.	.971
VAR00023	153.9000	178.704	.722	.	.970
VAR00024	154.1000	184.663	.392	.	.971
VAR00025	153.9200	180.728	.565	.	.971
VAR00026	153.9200	179.871	.639	.	.971

VAR00027	153.9400	179.037	.731	.	.970
VAR00028	153.8600	177.470	.794	.	.970
VAR00029	153.9000	178.704	.722	.	.970
VAR00030	154.1000	184.663	.392	.	.971
VAR00031	153.9200	180.728	.565	.	.971
VAR00032	153.9200	179.871	.639	.	.971
VAR00033	153.9400	179.037	.731	.	.970
VAR00034	153.8600	177.470	.794	.	.970
VAR00035	153.8200	177.171	.679	.	.970
VAR00036	153.9000	179.357	.667	.	.970
VAR00037	154.0000	180.571	.665	.	.970
VAR00038	154.0400	181.753	.424	.	.971
VAR00039	154.0400	180.651	.731	.	.970
VAR00040	154.0800	179.912	.678	.	.970
VAR00041	154.0400	180.243	.775	.	.970
VAR00042	154.0400	181.060	.687	.	.970
VAR00043	154.0000	180.408	.681	.	.970
VAR00044	154.1200	184.638	.455	.	.971
VAR00045	154.0400	181.100	.587	.	.971
VAR00046	154.0200	180.551	.548	.	.971
VAR00047	154.0200	181.449	.476	.	.971
VAR00048	154.0000	179.592	.607	.	.971
VAR00049	154.0000	182.082	.411	.	.971

UJI RELIABELITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.972	49

LAMPIRAN 3

UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04907082
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.011
Asymp. Sig. (2-tailed)		.258

a. Test distribution is Normal.

B. UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.968	.05010

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.712	2	1.856	739.276	.000 ^a
	Residual	.118	47	.003		
	Total	3.830	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.026	.131		-.197	.845		
	Motivasi	.001	.001	.067	2.087	.042	.643	1.556
	Disiplin Kerja	.048	.002	1.023	32.032	.000	.643	1.556

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Disiplin Kerja	Motivasi
1	Correlations	Disiplin Kerja	1.000	.598
		Motivasi	.598	1.000
	Covariances	Disiplin Kerja	2.292E-6	6.188E-7
		Motivasi	6.188E-7	4.678E-7

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja
1	1	2.963	1.000	.00	.00	.00
	2	.035	9.223	.00	.42	.05
	3	.002	40.210	1.00	.58	.95

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. UJI AUTOKORELASI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.969	.968	.05010	2.163

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.712	2	1.856	739.276	.000 ^a
	Residual	.118	47	.003		
	Total	3.830	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.026	.131		-.197	.845
Motivasi	.001	.001	.067	2.087	.042
Disiplin Kerja	.048	.002	1.023	32.032	.000

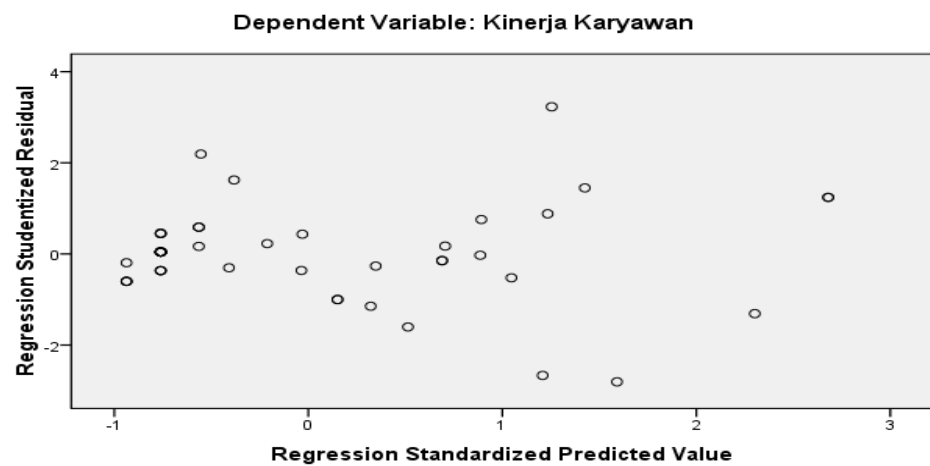
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9494	3.9449	3.2074	.27523	50
Residual	-.13537	.15733	.00000	.04907	50
Std. Predicted Value	-.937	2.680	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.702	3.140	.000	.979	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

D. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

LAMPIRAN 4

UJI F DAN UJI t

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.982	.03793

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.762	2	1.881	1.30803	.000 ^a
	Residual	.068	47	.001		
	Total	3.830	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.163	.060		2.722	.009
	Motivasi	.024	.004	.406	6.528	.000
	Disiplin Kerja	.028	.003	.597	9.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhammad Ashari. S lahir pada tanggal 11 Juli 1993 di Ujung Pandang, Sulawesi Selatan. Merupakan anak Pertama dari Dua bersaudara dari pasangan Saifuddin dan Hj Asny.

Pada Tahun 1998 memulai pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Idhata Cambaya. Kemudian pada tahun 1999 melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar (SD) Inpres Tetebatu dan lulus pada tahun 2005, di tahun yang sama melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Pallangga dan lulus pada tahun 2008, di tahun yang sama juga melanjutkan pendidikan di sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Pallangga dan lulus pada tahun 2011. Pada Tahun 2012 lanjut ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam melalui jalur UMM. Pengalaman organisasi Selama menjalani kuliah di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yaitu menjadi Pengurus di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen dan Pengurus di Himpunan Pengusaha Muda Indonesia (HIPMI) PT UIN Alauddin Makassar.

Pada tahun 2015 bulan Agustus-Oktober mengikuti Kuliah Kerja Nyata Profesi (KKNP) di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Dan menyelesaikan kuliah pada tahun 2016 di bulan Desember dengan IPK Sangat Memuaskan 3,74.